

Хотілось би відмітити, що рівень виробничого травматизму останніми роками, за статистикою, хоч і знижується, але це в основному відбувається за рахунок зменшення обсягів виробництва, тінізації трудових відносин і приховування фактів травматизму від розслідування та обліку. Чинне законодавство України потребує удосконалення у напрямку приведення його у відповідність з міжнародними і європейськими трудовими стандартами, урахування позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

**Сорочишин М. В.**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
кандидат юридичних наук*

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ДІЇ КОЛЕКТИВНИХ УГОД В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ**

Прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» 23 грудня 2010 року стало лише початковим етапом розвитку правового регулювання відносин соціального діалогу в Україні, оскільки для формування дієвого законодавства про соціальний діалог у сфері праці необхідним також є реформування законодавства, яким регулюється порядок здійснення окремих організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Проте правове регулювання таких організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці як колективні переговори з укладанням колективних угод і колективних договорів, примирні процедури з вирішення колективних трудових спорів здійснюється Законами України, які були прийняті задовго до прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», і, не зважаючи на прийняття 16 жовтня 2012 року Закону України № 5458-VI «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення сторін колективних переговорів», стверджувати про узгодження загальних положень, якими регулюються відносини соціального діалогу та порядок здійснення його окремих організаційно-правових форм можна буде лише після прийняття проекту Трудового кодексу, в який включено окрему Книгу 6 «Колективні трудові відносини».

Статтею 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. Разом з тим, даним нормативно-правовим актом залишилось не визначеним поняття «сфера дії сторін, які підписали угоду». Міністерство праці та соціальної політики України в своєму листі від 04.07.2008 р. N 435/13/84-08 «Про поширення норм Генеральної угоди» розтлумачило, що конструкцію «сфера дії сторін, які підписали угоду» потрібно розуміти наступним чином: якщо представники сторін (через уповноважених осіб), які представляють ін-

тереси підприємства, брали участь у підписанні Генеральної угоди (або згодом приєдналися до цієї угоди), то її норми є обов'язковими під час укладення колективного договору. В іншому випадку, для підприємств, які при укладенні угоди не були представлені уповноваженими представниками зі сторони власника і сторони профспілки, положення колективної угоди не є обов'язковими (Про поширення норм Генеральної угоди: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 4.07.2008 р.// Праця і закон. – 2008. – № 10).

Однією із суттєвих новел проекту Трудового кодексу щодо правового регулювання колективних угод і колективних договорів є стаття 353, якою передбачається можливість поширення сфери дії генеральної і галузевої угод.

Положення щодо поширення дії колективних угод шляхом прийняття спеціального акту державним органом містяться у законодавстві таких країн як Бельгія, Німеччина, Італія, Нідерланди, Угорщина (Сімутіна Я. В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод// Часопис Київського університету права. – 2010. – № 2. – С. 188).

Рекомендацією МОП № 91 щодо колективних договорів передбачається можливість встановлення у національному законодавстві положень щодо поширення сфери дії колективних угод. Разом з тим, даною Рекомендацією встановлюється, що поширення дії колективних угод повинно здійснюватись з дотриманням наступних вимог:

а) щоб колективна угода вже охоплювала достатньо представницьку, на думку компетентного органу влади, кількість відповідних роботодавців і працівників;

б) щоб вимога про поширення дії колективної угоди, як загальне правило, виходила від однієї або кількох організацій працівників чи роботодавців, котрі беруть участь у угоді;

с) щоб роботодавцям і працівникам, на яких передбачається поширення колективної угоди, було надано можливість висловити попередньо свої зауваження.

Статтею 353 проекту Трудового кодексу фактично передбачено можливість поширення дії угод на національному та галузевому рівні тільки у випадку, коли конкретну угоду підписали сторони, в сфері дії яких перебуває менше 50 відсотків працівників певного рівня соціального діалогу у сфері праці. У випадку, коли генеральна або галузева угода була підписана сторонами, в сфері дії яких перебуває понад 50 відсотків працівників певного рівня, положення угоди є обов'язковими для всіх юридичних та фізичних осіб – роботодавців.

Встановлення обов'язковості поширення дії колективної угоди на всіх роботодавців певного рівня соціального діалогу у сфері праці є порушенням принципу добровільності, який закріплено у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Комітет зі свободи асоціації МОП

зазначає, що «будь-яке розширення сфери дії колективних угод, повинно бути предметом тристороннього аналізу» (Gernigon B., Odero A., Guido H. *Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies*// International Labour Office. – Geneve. – P. 63).

Таким чином, включення у проект Трудового кодексу положень, щодо поширення дії колективних угод, без проведення попередніх консультацій з даного питання між соціальним партнерами, є порушенням принципу добровільності ведення колективних переговорів з укладанням колективних угод і колективних договорів. До того ж, статтею 353 Проекту передбачається, що норми територіальної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для застосування в колективних договорах і виконання юридичними особами, розташованими на відповідній території у всіх випадках, що також є порушення принципу добровільності.

### **Харитонова Л.І.**

*Національний університет «Одеська юридична академія», старший викладач  
кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

### **СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

Вирішення проблем соціального страхування в Україні відбувається значно складніше й повільніше порівняно із розвиненими країнами.

Ринкові трансформації, які розпочалися у 1991 р., на сьогодні ще не завершені, тому соціальна сфера відчуває значний вплив економічної ситуації.

Великі розміри єдиного внеску не збільшують надходження коштів від підприємств, організацій, що пов'язано не тільки з таким негативним явищем, як «тінізація» економіки, але із наявністю заборгованості по сплаті діючими підприємствами.

Система соціального страхування в нашій державі деякою мірою зберігає ще адміністративно-розподільний характер, що знаходить своє вираження і безпосередньо стосується втручання в діяльність страхових фондів. Вона не завжди пов'язується із соціальною політикою, у зв'язку з чим не має очікуваного ефекту від певних змін.

Дії органів законодавчої та виконавчої влади бувають нескоординованими та непослідовними, підтвердженням цьому є створення нового Міністерства по доходах і зборах та передача йому функцій адміністрування єдиного внеску.

Рішення парламенту можуть бути спрямовані на забезпечення соціальних гарантій, однак без визначення достатніх джерел фінансування прийнятих програм, тому фінансово не забезпечуються компенсаційні виплати, пільги та вилучаються зі страхових виплат допомоги (це стосується допомоги на народження та по догляду за дитиною).